

KONGRE-BİLDİRİ

BELEDİYELERDE İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ (DİSK/GENEL-İŞ - TTB ORTAK PROJESİ)

*Ali BOZ, Nevzat PALA, Veysel DEMİR, Ali Rıza KESKİN,
İsmail KIRMA, Mustafa NAZLI, Mehmet TANYERİ**

1580 sayılı Belediye Yasası, 1593 sayılı Umumi Hifzıssıhha Yasası ile 831 sayılı Sular Yasası ve bu yasalara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde belediyeler, halkın sağlığının korunması ve bu korumaya ilişkin gerekli organizasyonu oluşturma, gereksinim duyulan diğer önlemleri almakla görevli sayılmıştır.

Sağlık, kişinin bedensel ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hali olarak tanımlandığında belediyelerin sağlıklı ilgili görevlerini yasalar şu şekilde belirlemiştir:

Belediyeler;

- 1) Halkın sağlık içerisinde yaşamasının koşullarını yaratmak, önceden önlemler almakla,
- 2) Halkın sağlığının bozulması durumunda gerekli yardımları yapmakla,
- 3) İhtiyaç halinde herkesin sağlığını ilgilendiren herşeyi temin etmek, ya da sıhhi şartlarda teminini sağlamak, gerekli tesisleri kurmak, araç-gereç-meslek erbabı insan temin etmekle görevlidir.

Böylesine geniş kapsamda bir görev alanına sahip belediyeler, bu görevlerini bildiği üzere genel olarak memurlar ve işçiler eliyle gerçekleştirirler. Belediyelerin sağlıklı ilgili görevlerinin ağırlıklı olarak denetim kısmı zabıta, iktisat teftiş müfettişleri, sağlık ve veteriner işleri müdürlüğü/memurluğu aracılığıyla gerçekleştirilir. Bu kategoride çalışanlar, yaptıkları işin yasaya göre, kamunun asli ve sürekli işlerinden olması hesabıyla memurdurlar.

Belediyelerin denetim dışı sağlıklı ilgili görevlerini yapanlar ise ağırlıklı olarak işçilerdir ve sendikamızın üye kitlesini bu işçiler oluşturmaktadırlar. Ancak, 2821 sayılı

* İstanbul Kartal ve Kadıköy Belediye İşçileri

Sendikalar Yasası'nın 60. maddesine dayanılarak çıkarılan İşkolları Tüzüğü'ne göre 28 nolu genel işler işkoluna, belediyelerin 24 sıra numaralı sağlık işkoluna giren işleri girmez. Dolayısıyla belediyelere ait hastane, sanatoryum, bakım ve dinlenme evleri, doğum ve çocuk bakım evleri ve benzerleri ile hayvan bakım evlerinde yapılan işlerde çalışanlar işçi de olsa yine sendikamızın örgütlenme alanı dışındadır.

Aynı işyerinde benzer koşullarda çalışan, fakat farklı iş yapanların (ki kimi zaman da aynı işi yapıyorlar) farklı bir hukuka bağlı olmaları (işçi-memur), farklı işkolu sendikalarında örgütlenmeleri (genel işler, sağlık, büro, ulaşım işkolları gibi) ücret, çalışma süresi, tatil, sosyal haklar vb. alanlarda çeşitliliğe yol açmaktadır. Bu durum, emekçiler arasındaki sınıfsal dayanışma bilincini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sorun sadece bizim işkolumuza özgü olmayıp, başka işkollarında da yaşanan bir sorundur.

Bu kongrede, sizlerle halkın sağlığıyla doğrudan ilgili hizmetleri üreten belediye işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin ne durumda olduğunu paylaşacağız. Şunu da vurgulamalıyız ki, sağlıkçı sayılmasalar da, belediye işçilerinin yaptıkları işler, toplumun bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halinde olması için sosyal, biyolojik ve fiziksel çevreye yönelik önlemlerin planlanması ve uygulanmasını öngören, toplumun sağlığına dönük işler içerisinde değerlendirilmelidir. Belediye işçileri de toplum sağlığı için çalışan işçiler olarak görülmelidir.

İşçilerin sağlık ve güvenlikleriyle ilgili yaptığımız araştırma sonuçlarına geçmeden önce, sizlere işkolumuz kapsamında sayılan işçilerle ilgili, birisi yakın tarihte yapılmış, iki araştırma sonucundan elde edilen bilgiler vermek istiyoruz. Ancak bu bilgiler genel işler işkolunda belediye

işçileriyle ilgilidir. Bilindiği gibi işkolumuz belediye işlerinde çalışanları, konut kapıcılığı işlerinde çalışanlarla diğer işkoluna girmeyen işlerde çalışan işçileri kapsamaktadır. Konut kapıcıları yaptıkları işe bağlı olarak önemli ölçüde işçileşme sürecinin ve davranışının dışında kalmakta hem de Bakanlık istatistiklerine alınmamaktadırlar; herhangi bir işkoluna alınması olanaklı olmayanların sayısının da ihmal edilebile-

cek düzeyde olduğu düşünülecek olursa, genel işler işkolu belediyelerde işçi statüsünde çalışanların tümünü kapsamaktadır demek yanıltıcı olmaz. Zaten işkolu sendikalarının hedef kitlesi de belediye işçileridir.

A- SAYISAL VERİLER

Tablo 1: Belediye Çalışanlarının Sayısal Durumu¹

Yıl	Memur		Sözleşmeli		Sürekli İşçi		Geçici İşçi		İşçi Toplamı		Toplam
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1991	69 438	34	1 421	36	74 272	36	60 040	29	134 312	65	205 171
1995	90 250	37	834	38	93 098	38	61 481	25	154 579	63	245 663
1998	90 088	36	42	29	72 307	29	89 922	35	162 229	64	253 259

Tablo 2: Belediyelerde Sendikal Örgütlülük²

	Üye Sayısı	%
Belediye-İş	184.738	55.24
Genel-İş	53.410	15.97
Hizmet-İş	92.507	27.66
Diğer	1.380	1.13
Toplam	330.655	100

Tablo 3: Belediyelerde Yetkili Sendika ve Yetki Belgeleri Dağılımı, 1997³

	Yetki Belgesi Sayısı	%
Belediye-İş	569	58.8
Genel-İş	220	22.7
Hizmet-İş	179	18.5
Toplam	968	100.0

B- BELEDİYE İŞÇİLERİ PROFİLİ⁴

Tablo 5: Belediye İşçilerinin Yaş ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı (%)

Yaş Grubu	Dağılımı	Okur-Yazar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Yüksekokul
21-25	5.47	1.20	22.89	21.70	46.98	7.23
26-30	19.30	1.03	47.95	21.91	23.97	5.14
31-35	28.00	0.95	58.43	19.00	20.20	1.42
36-40	24.90	2.65	67.90	16.19	10.61	2.65
41-45	15.81	4.62	73.53	13.87	7.56	0.42
46-50	4.74	10.14	73.91	8.70	7.25	--
51-55	1.32	30.00	60.00	--	10.00	2.00
56+	0.46	28.57	42.86	14.29	14.28	2.00
Toplam	100.00	2.73	60.54	17.39	16.87	2.47

Tablo 4: Belediyelerde Nüfus Büyüklüğü ve Sendikal Örgütlülük

Nüfus Büyüklüğü	Sendikalaşma Oranı (%)
50 000 ve üstü	100
25 000-50.000	90
10 000-25.000	80
5 000-10.000	65
5.000'den az	30

1- TODAİE, Belediye Personel Sistemi, 1. Basım, Ankara, Haziran 1999.

2- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ocak 1999 İstatistikleri R.G. 17/10/1999, s.3586.

3- TODAİE, a.g.k.

4- Belediye İşçileri Anketi, Genel-İş, Mart 1999.

Belediye işçilerinin çoğunluğu 40 ve altında yaşlarda; ve % 70 ortaokul ve altı bir eğitim düzeyine sahiptir.

Tablo 6: Belediye İşçilerinin Cinsiyetine Göre Dağılımı (%)

Kadın	5.04
Erkek	94.96
Toplam	100.00

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına katılımı sınırlı olduğu gibi, belediyelerin yaptığı işler toplumumuzda "erkek işi" olarak görülmesi nedeniyle belediyelerde kadın işçilerin toplam çalışanlara oranı düşüktür.

Tablo 7: Belediye İşçilerinin Baba Mesleklerine Göre Dağılımı (%)

İşçi	35.60
Çiftçi	47.92
Memur	7.69
Esnaf	8.31
Diğer	2.48

Belediye işçilerinin %90'ına yakının babası da emekçi.

Tablo 8: Belediye İşçilerinin İşçilik Yaşamına Göre Dağılımı (%)

Belediye Sigortalı İlk İşyeri Olanlar	41.89
Belediye Sigortalı İlk İşyeri Olmayanlar	58.11

Tablo 9: Belediye İşçilerinin Bir Önceki İş/ Mesleğine Göre Dağılımı (%)

Çiftçilik	15.87
İşçi	60.65
Memur	0.30
Ticaret Uğraşan	6.27

Belediyelerde çalışanların önemli bir bölümü belediyeden önce de emek gücünü satarak geçiniyordu.

Tablo 10: Belediye İşçilerinin Ücret Dışı Gelir Durumlarına Göre Dağılımı (%)

Tarla, Bağ, Bahçeden Gelir Elde Edenler	3.43
Gayrimenkul Geliri Elde Edenler	1.32
Ek İşten Gelir Elde Edenler	3.17
Diğer	1.72
Ücret Dışı Geliri Yok	96.36

C- GENEL-İŞ/TTB ORTAK PROJESİ: "İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ'NDE SAĞLIKÇI İŞÇİ"

Belediyeler kamu hizmeti üreten işyerleri olmalarına karşın sağlık ve güvenlik önlemleri bakımından son derece yetersiz ve ilkel denilebilecek çalışma koşullarının hakim olduğu kurumlardır. Bu durum Genel-İş Sendikası'nın daha önce yürüttüğü bazı çalışmalarla da saptanmıştır. Öte yandan, son yıllarda belediye sektöründe hızla gelişen özelleştirme ve taşeronlaştırma süreci, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır.

Dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu ile ilgilenmek kaçınılmaz bir sorumluluk haline gelmiş durumdadır. Bu proje, Genel-İş ve TTB tarafından ortaklaşa tasarlanan ve yürütülen bir pilot projedir. Proje, sorunun çözümü doğrultusunda bir arayış olarak değerlendirilmelidir. Projenin başarıya ulaşması durumunda elde edilen sonuçlar ve birikim tüm belediye işyerlerine uygulanmaya çalışılacaktır.

I- Projenin Amacı:

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözülmesi işyeri birimlerinden hareket edilmeksizin başarılabilir. İşyerlerinde çalışan tek tek işçilerin, üretim sürecinde inisiyatifli oldukları ve yönetime katıldıkları bir düzenleme ile sorunun çözümüne yaklaşılabilecektir.

Buradaki sağlıkçı işçi, sağlık uzmanlığına karşılık gelmekte, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel yöntem ve bilgisine sahip; işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununda üretim süreci bilgisine sahip olarak inisiyatif ve karar süreçlerine katılarak çözüm üreten işçiyi tanımlamaktadır. Kuşkusuz bu tanım "sağlıkçı işçi" ile işyeri hekimi de dahil olmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına katkı sunan uzmanlarla bilgi ve deneyim alışverişini dışlamamakta, aradaki ilişkiyi daha sağlıklı bir hale getirmektedir.

II- Çalışma Nasıl Gerçekleşti?

Buradaki veriler İstanbul Kartal Belediyesi Makine İkmal Ve Fen İşleri Müdürlüğü ile Kadıköy Belediyesi Makine İkmal, Fen İşleri, Temizlik İşleri, Veteriner ve Trafik İşleri işyerlerinde 12-15 Temmuz 1999 tarihleri arasında yürütülen çalışmada elde edilmiştir. Çalışmaya DİSK Genel-İş'ten üç uzman ve TTB adına iki hekim katılmıştır.

Çalışmanın son günü sendikanın şube binası toplantı salonunda her iki belediyeden çalışmayı izleyen işyeri temsilcileri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu üyeleri ve gönüllü üyelerin katıldığı birinci değerlendirme toplantısı düzenlenmiştir. Toplantıda, çalışmayı Genel-İş ve TTB adına yürüten ekibin ve toplantıya katılanların ayrı ayrı konuyla ilgili rapor hazırlamaları ve raporların paylaşarak çalışmanın geleceğine ilişkin yöntemin olgunlaştırılması kararı alınmıştır.

3 Kasım 1999 tarihinde İstanbul'da yapılan ikinci toplantıda Genel-İş ve TTB adına yürütücü ekibin hazırladığı rapor tartışılmış, her iki işyerinden 5'er kişi olmak üzere 10 kişiden oluşan bir komisyon kurulmuştur.

III- Çalışmalar, Gözlemler, Notlar

1- Kartal Belediyesi:

Kartal Belediyesi Makine İkmal Müdürlüğü'ne bağlı 12 atölyede 37 işçinin çalıştığı tespit edilmiştir. İşçiler işlerin bu derece parçalanması nedeniyle birlikte davranma alışkanlıklarını yitirdiklerini söylemişlerdir. Burada işverenin, atölyeleri işgücü ve teknolojik olarak geliştirme yerine hizmetleri dışarıdan satın alma ya da taşeronlaştırarak yürütme tercihinde olduğu gözlenmiştir.

Kartal Belediyesi Fen İşleri Müdürlüğü'ne bağlı 6 atölye/ işyeri ziyaret edilmiştir. Bu 6 atölyede 23 işçi çalışmaktadır. Buradaki çalışma koşulları Makine İkmal Müdürlüğü işyerlerine göre daha iyi olmakla birlikte işlerin parçalanması dolayısıyla yaşanan yabancılaşma gibi sorunlar burada da geçerlidir.

Kartal Belediyesi'nde temizlik işlerinin çok büyük bir bölümü taşeronlara devredilmiştir.

Kartal Belediyesi işyerlerinde işyeri hekimi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu mevcut değildir.

2- Kadıköy Belediyesi:

Kadıköy Belediyesi temizlik işleri, vardiyalı sistemde ve üç vardiya olarak yürütülmektedir.

Temizlik işlerinde yürütülen çalışmalarda işçilerin güven, birlik ve dayanışma duygusu ve davranışlarının zayıflığı gözlenmiştir. İşyerinin temizliğinde ciddi sorunlar mevcuttur. İş sonrası kişisel temizlik yapılamamaktadır. İçme suyu ve tuvalet ihtiyacı çok kötü koşullarda giderilmeye çalışılmaktadır. Temizlik işlerinde fazla mesaiye kalma yaygındır. İşçiler fazla mesai dolayısıyla hafta tatili ve yıllık izin bile kullanamamakta/kullanmamaktadırlar.

Kadıköy Belediyesi Fen İşleri ve Makine İkmal İşleri Müdürlüğü işyerlerinde yapılan ziyaretlerde Kartal Belediyesi işyerlerinde görülen olumsuzlukların burada da yaşandığı gözlenmiştir.

Diğer yandan, Veteriner ve İlaçlama Birimi ile Garaj ve Arşiv Birimi de ziyaret edilmiş, ilaçlama biriminde kişisel koruyucu malzemeler konusunda ciddi sorunların olduğu

saptanmıştır. Ziyaret edilen, garaj ve arşivde çalışanların ciddi havalandırma sorunu yaşamakta oldukları saptanmıştır.

Kadıköy Belediyesi işyerlerinde üretimin parçalanmasına bağlı olarak işe yabancılaşmanın olduğu gözlenmiştir.

Her iki belediyede de iş araçlarını kullananlar işitme yetilerini kaybedecek derecede gürültüye maruz kalmaktadırlar.

Ayrıca, belediyenin en tepesindeki yöneticinin (başkanın) seçime iş başına gelmesi iş yönetiminde siyasal tercihleri ön plana çıkarmaktadır. İşçiler, becerisine, fiziksel ve psikolojik durumuna uygun olmayan işlerde çalıştırılmakta; bu da türlü sağlık sorunlarına neden olmaktadır.

Burada, sizlerle bir gözlemimizi paylaşmak istiyoruz. "Belediye işçilerinin önemli bir bölümü yaptığımız işten dolayı ya başlangıç ya da ilerlemiş derecede veremdirler; bazıları da hepatit-B taşıyıcısıdır. Bunu çok fazla kimse bilmez. İçimizi kemiren bu hastalıkları ancak birbirimizle ve ailemizle paylaşıyoruz". Resmi raporlarda ve kayıtlarda iş kanununun 17. maddesine göre rapor sahibinin, işverence ihbarsız işten atılmasına cevaz vermektedir. Yasa, bu gibi durumlarda, işverene işçiyi yeni durumuna uygun işte ve uygun koşullarda çalıştırma sorumluluğu yüklememektedir. Dolayısıyla, işinden dolayı hastalanan işçi, sanki bu duruma isteyerek ya da ihmali yüzünden düşmüş gibi işleme maruz kalmaktadır.

IV- Projenin Şimdiye Kadar ki Sonuçları

Proje içinde yer alan işçiler olarak şunu ifade etmeliyiz ki, projenin başlangıç tarihine kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramını ne düşünmüştük ne de dikkate alma gereğini duymuştuk. Bu nedenle, bu proje bizler açısından bir ilk adım olarak çok önemlidir. Bu projenin başlangıcından bugüne kadar öncelikli olarak çalışma içinde yer alan bizlerin sorunlara bakış açısı değişti. Bu tarihe kadar bizler için öncelikli olan ekonomik haklarımızı. Gerisini fazla önemsemeydik. Çalıştığımız alanlardaki sağlık koşulları, çalışma koşulları temel kaygımız değildi. Geçen kısa süre içinde şunu anladık ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği işçilerin sağlık karnesi ya da vizite kağıdı sorunu değildir. Bu kavram bizlerin yaşayış biçiminden düşünme biçimine kadar birçok konuda son derece önem taşıyan bir kavramdır. Bunları proje sırasında yürüttüğümüz çalışmalarda, kendi aramızda yaptığımız toplantılarda dahi iyi kavradık. Sorunlarımızın çözümünde sınıfsal bir bakış açısının ne denli önemli olduğunu yine bu kısa süreç içinde anlamış olduk. Bu projeyi sendikal ve sınıfsal bir kazanım haline dönüştürmek için başarıyla sonuçlandırmaya kararlıyız.